

東葛モラルアップ通信 令和5年11月号



「チーム東葛飾 すべては子供たちの未来のために！」

～変革と創造～

東葛飾教育事務所・モラルアップ推進会議



今月のテーマ 「働き方改革」 ～Well-being な学校を目指して～

先生方におかれましては忙しい毎日を送っていることかと思えます。そのような中でも、ご自身の働き方や、時間の使い方など、工夫を凝らしながら勤務されていることに、頭の下がる思いです。このモラルアップ通信が、先生方の働き方の一助になれば幸いです。

「学校における働き方改革について」

社会の急激な変化が進む中で、子供が予測不可能な未来社会を自立的に生き、社会の形成に参画するための資質・能力を育成するため、学校教育の改善・充実が求められています。また、学習指導のみならず、学校が抱える課題は、より複雑化・困難化しています。

文部科学省では、教師のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに、その人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようにすることを目的として、学校における働き方改革を進めております。

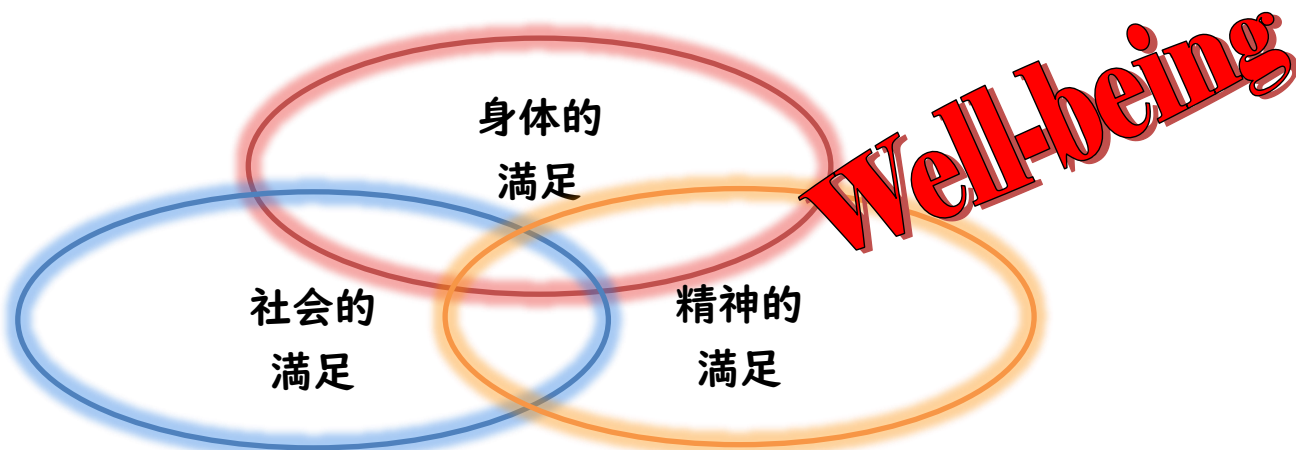
「文部科学省 HP 学校における働き方改革について」より

上記の下線部にもあるように、働き方改革を通して、個人や組織のパフォーマンスを向上させることが大切です。「働き方改革」が、「働かない改革」になってしまえば、意味がありません。仕事を時短することや効率化を図ることは大切ですが、働き方改革の目的は、自らの授業力を向上させたり、自らの人間性や教職人生を豊かにしたりすることにあります。そのために業務を精選するという意識をもてるということです。

そのような中で、今、Well-being という考え方が注目されていることはご存知ですか。

Well-being とは、身体的、精神的、社会的にも良好・幸福な状態を表す概念のことです。

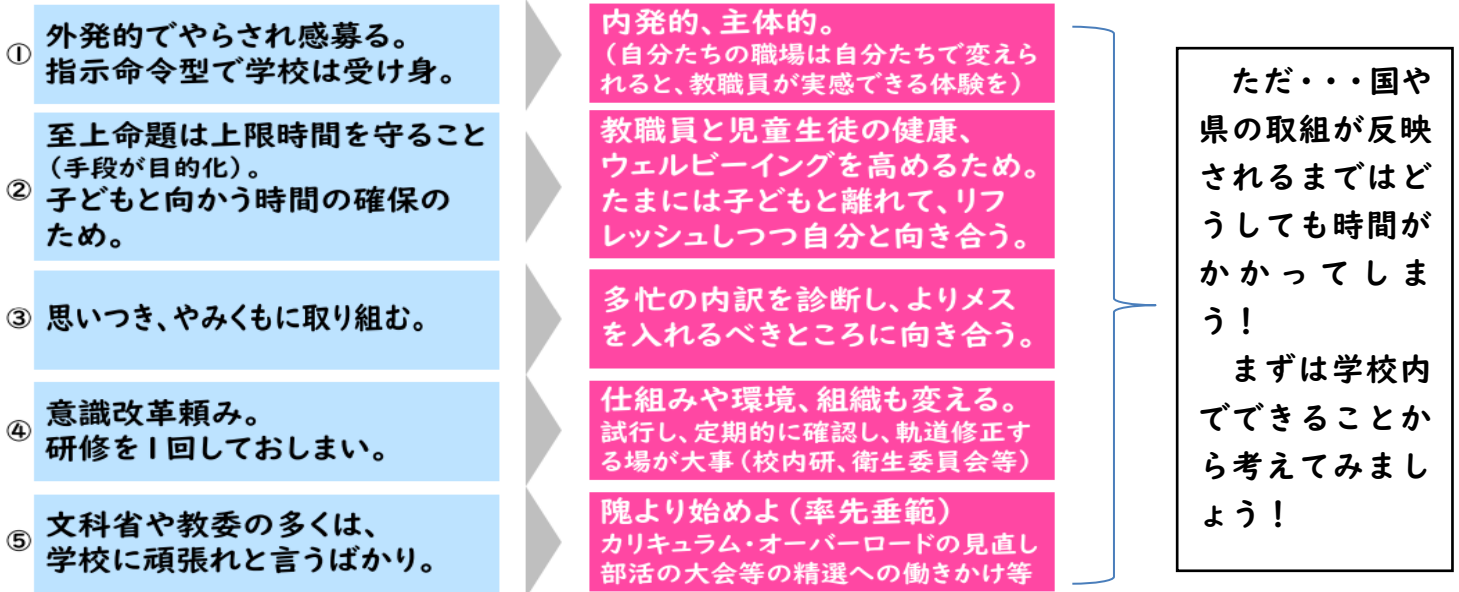
今回のモラルアップ通信では、Well-being な学校を目指すためにできることを紹介します。



これまで、様々な働き方改革が実施されてきましたが、これまでの働き方改革に、どのような改善点があったのかを、教育に関わるすべての人たちが振り返る必要があります。

これまでの働き方改革
(または現状維持した場合)

これからの働き方改革



内 容 (学校として)	はい	いいえ	内 容 (個人として)	はい	いいえ
①標準時数を大きく上回る余剰時数がある。			①日々の業務の時間の振り分けを把握できていない。		
②校内で働き方に関して話し合う場や意見できる場が少ない。			②職員室や身の回りが汚く、何がどこにあるかがわかりにくい。		
③コロナ禍で中止となっていた行事が、議論なく次々と復活している。			③その日の退勤時間を決めずに働いている。		
④保護者向けの手紙に難しい言葉や文字数が多い。			④計画的に年休を取得できていない。		

上記のチェックリストはどのような結果になりましたか？1つでも「はい」がついている場合は、改善の余地があります。いくつかピックアップしてみてください。

【学校として】

標準時数を大きく上回る可能性があるのであれば、**年度途中でも教育課程の見直し**を行うことも大切です。会議のある日は「会議日課」として、短縮日課にしている学校もあるようです。時候の挨拶や形式にこだわった手紙から、**わかりやすく要点をまとめた手紙**に移行している学校もあります。保護者にも好評です。

【個人として】

1日のうち、**書類などを探す時間は約20分**とされています。これを年間の労働日数(240日)にかけると「**20分×240日=約80時間**」となります。整頓された環境で働いた方が、効率よく働くことができます。
教師の仕事にはゴールがありません。いくらでもできてしまう仕事だからこそ、今日のやるべきことを明確にし、**退勤時間を自分の中で設定して**お仕事ができるといいですね。

【参考資料】

教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策(提言)
3分類に基づく14の取組の実効性を確保するための各主体による「対応策の例」
中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会(第3回)妹尾昌俊委員提出資料
コクヨ株式会社 「書類を探す時間は“1年で約80時間”」